

## İNCELEME DOSYASI

### **BEYAZ YAKA MESLEK ODALARININ ve BAROLARIN DÖNÜŞÜMÜ: DEMOKRASİ, YAPAY ZEKÂ VE KURUMSAL REFORM İHTİYACI**

*Doç. Dr. Ramazan ARITÜRK*  
Ekopolitik YK Başkanı

#### **GİRİŞ**

Türkiye'de profesyonel meslek gruplarının kurumsal örgütlenme mimarisi, ağırlıklı olarak 20. yüzyılın ortalarında şekillenmiş normatif düzenlemelere dayanmaktadır. Ülkemizde 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanunu (1953), 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu (1954), 1136 sayılı Avukatlık Kanunu (1969) ve 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu (1989) ilgili mesleklerin icrasını düzenleyen temel metinler olarak yürürlüğe girmiştir. Söz konusu yasal düzenlemelerin yapıldığı dönemler; günümüzde hekimlerin tanı süreçlerinde rutin olarak başvurduğu ileri görüntüleme teknolojilerinin, mimar ve mühendislerin tasarım ve ölçüm altyapılarının, hukuk sistemini dönüştüren UYAP gibi entegre ağların ve mali müşavirlerin operasyonel merkezinde yer alan kompleks otonom yazılımların henüz varlık kazanmadığı, teknolojik ve sosyolojik paradigmanın tamamen farklı olduğu dönemlerdir.

Açık kaynaklardan ve resmi istatistiklerden elde edilen verilere göre, 1950'li yılların başlarında Türkiye'de yalnızca 3.000 civarında hekim, 3.500 dolaylarında avukat ve 1.500'e yakın mühendis/mimar görev yapmaktayken; mali müşavirlik henüz kurumsallaşmış bir "beyaz yaka" mesleği olarak tanımlanmadığı için bu alana dair bir veri dahi bulunmamaktaydı. Günümüz itibarıyla ise tablo dramatik biçimde değişmiş; 234.000'i aşkın hekim, 206.678 avukat, 729.401 mühendis/mimar ve 131.762 mali müşavir ile mesleki demografide derin bir "kiteselleşme" yaşanmıştır.

Yirminci yüzyılın dar kapsamlı idari felsefesiyle kurgulanmış mevcut meslek odası ve baro yapılarının, yaşanan bu niceliksel sıçramaya ve mesleklerin icrasındaki niteliksel dönüşüme uyum sağlayamayarak "kurumsal atalet" sarmalına girdiği görülmektedir. Zamanın ruhunu, inovasyon hızını ve dijitalleşme vizyonunu yansıtmayan bu anakronik yönetsel yapıların; Türkiye'nin en stratejik zenginliği olan nitelikli insan kaynağını küresel rekabete entegre etmede, mesleki standartlarını güncellemede ve etkin bir temsil mekanizması sunmada yetersiz kaldığı yönündeki eleştiriler kamuoyunda ve akademik çevrelerde giderek yoğunlaşmaktadır.

Modern demokratik devlet aygıtında beyaz yaka meslek kuruluşları; mesleki etiğin ve standartların tahkimi, kamu yararının inşası ve sivil toplum ile kamu otoritesi arasında stratejik bir köprü kurulması bakımından vazgeçilmez "epistemik" (bilgi temelli) aktörlerdir. Ne var ki Türkiye bağlamında bu kurumların demokratik meşruiyeti, çoğulcu temsil kapasitesi ve yönetsel işlevselliği ciddi bir meşruiyet ve etkinlik krizine sahne olmaktadır. Bu doğrultuda eldeki çalışma; meslek odalarının tarihsel rollerini, kamusal katkılarını ve kurumsal evrimlerini uluslararası karşılaştırmalı kamu yönetimi pratikleri ışığında analiz etmeyi ve özellikle yapay zekâ çağının dayattığı yapısal dönüşüm mecburiyetini tartışmaya açmayı hedeflemektedir. Çalışmanın temel özgün katkısı; mevcut kurumsal dar boğazlara ve temsil krizine yanıt olarak geliştirilen "meslek odası meclisi modeli",



yatay/ihtisaslaşma odaklı yeni örgütlenme mimarisi ve dijital dönüşüm eksenli somut reform stratejilerini literatüre ve karar alıcılara sunmaktır.

## 1. BEYAZ YAKA MESLEK ODALARININ TANIMI VE TARİHSEL ROLÜ

Meslek odaları, modernleşme süreçlerinin, iş bölümünün karmaşıklaşmasının ve devlet-toplum ilişkilerinin yeniden şekillenmesinin doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmış kurumsal yapılardır. Özellikle beyaz yaka olarak tabir edilen ve yüksek eğitim, entelektüel sermaye ile özelleşmiş teknik bilgi gerektiren meslek gruplarının (mühendislik, tıp, hukuk, mimarlık, finans ve mali müşavirlik vb.) örgütlenme biçimleri, üyelerinin çıkarlarını korumakla sınırlı kalmamış; bununla birlikte toplumsal refahın, kamu güvenliğinin ve demokratik katılımın da temel taşıyıcıları olmuştur.

### 1.1 Meslek Odası Kavramı ve Kapsamı

Meslek odalarının ne olduğunu anlamak için öncelikle “meslek” kavramının sosyolojik olarak nasıl temellendirildiğine bakmak gerekir. Emile Durkheim (1950), meslek gruplarını, modern toplumda anomaliyi yani kuralsızlığı önleyecek ve toplumsal dayanışmayı sağlayacak en önemli ara kurumlar olarak tanımlar. Durkheim’a göre, aile ve devlet arasındaki boşluğu dolduran bu yapılar, kendi içlerinde geliştirdikleri sivil ahlak kuralları ile toplumun genel ahlaki dokusunu güçlendirir.

Modern sosyolojide meslek odaları, Freidson’ın (2001) kavramsallaştırmasıyla “üçüncü mantık” olarak karşımıza çıkar. Freidson, hizmet üretiminde piyasanın kâr odaklı serbestliği (birinci mantık) ile devletin bürokratik hiyerarşisi (ikinci mantık) arasında sıkışan uzmanlık bilgisinin, ancak “mesleki dayanışma” mantığı ile korunabileceğini savunur. Bu bağlamda meslek odaları şu temel işlevleri yerine getiren kurumsal kapasite merkezleridir:

- Yargı Denetimi veya Dava Hakkının Korunması: Abbott (1988), mesleklerin durağan olmadığını, aksine belirli bir uzmanlık alanı üzerinde yargı denetim yetkisini kurmak ve bunu korumak için sürekli bir mücadele içinde olduklarını belirtir. Meslek odası, bu yetkinin kurumsal muhafızıdır.
- Bilgi Asimetrisinin Yönetimi: Beyaz yaka mesleklerde, hizmeti sunan uzman ile hizmeti alan vatandaş arasında devasa bir bilgi asimetrisi vardır. Bir hastanın doktorun kararını veya bir vatandaşın, mühendisin statik hesabını denetleme şansı yoktur. Meslek odası, bu asimetrinin kötüye kullanılmasını engelleyen kamusal güvencedir.
- Piyasa ve Devletten Özerklik: Meslek odaları, mesleki kararların ticari baskılara veya siyasi iktidarların anlık politikalarına kurban gitmesini engelleyen en önemli tampon mekanizmalardır.

### 1.2 Türkiye’de Meslek Odalarının Hukuki Dayanağı

Türkiye’de beyaz yaka meslek odaları, hukuki statüleri itibarıyla sıradan sivil toplum kuruluşlarından (dernekler, vakıflar vb.) kesin çizgilerle ayrılır. Bu ayrımın temelini, Anayasa’nın 135. maddesinde yer alan “Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları” tanımı oluşturur.

**1.2.1 Anayasal Çerçeve ve Özerklik:** 1982 Anayasası’na göre meslek kuruluşları; belli bir mesleğe mensup olanların müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleri ve halk ile



olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim kılmak üzere kanunla kurulan ve organları kendi üyeleri tarafından yargı denetiminde gizli oyla seçilen kamu tüzel kişilikleridir (Özbudun, 2021).

Bu anayasal tanım, meslek odalarına “yarı-kamusal” bir kimlik kazandırır. Bir yandan devletin yapması gereken bazı denetim ve ruhsatlandırma işlemleri (örneğin mühendislerin sicilinin tutulması, hekimlerin disiplin süreçleri, makinaların sertifikasyonu) odalara devredilmiştir; diğer yandan bu yapılar, merkezi idarenin doğrudan hiyerarşisi altında değildir. İdare hukuku bağlamında, devlet ile meslek odaları arasındaki ilişki bir hiyerarşi değil, idari vesayet ilişkisidir (Gözler, 2019). Vesayet denetimi, odaların kanun dışına çıkmasını engellemeyi amaçlarken, yerinelik denetimini yasaklar; yani devlet, odanın bilimsel ve teknik kararlarına müdahale edemez.

**1.2.2 Zorunlu Üyelik Tartışması:** Hukuki altyapının en çok tartışılan yönlerinden biri zorunlu üyelik ilkesidir. Kamuda çalışanlar hariç olmak üzere, serbest çalışan beyaz yaka meslek mensuplarının mesleklerini icra edebilmeleri için ilgili odaya kaydolmaları anayasal bir zorunluluktur. Anayasa Mahkemesi içtihatları ve idare hukuku doktrini, bu zorunluluğu negatif örgütlenme özgürlüğünün (üye olmama hakkı) bir ihlali olarak görmez. Gerekçe olarak, kamu güvenliğinin sağlanması ve meslek içi disiplinin ancak herkesin sisteme dahil olmasıyla mümkün olabileceği gösterilir (Tan, 2016). Kamu çalışanlarının üyelikten muaf tutulmaları bu makalenin dışında ayrıca tartışma konusu olmalıdır.

### 1.3 Tarihsel Gelişim Süreci ve Kurumsallaşma

Türkiye’de meslek odalarının mevcut formuna ulaşması, köklü bir tarihsel birikimin sonucudur. Süreci üç ana döneme ayırmak mümkündür:

**1.3.1 Osmanlı Mirası ve Erken Cumhuriyet Dönemi:** Mesleki örgütlenmenin Anadolu’daki tarihsel kökleri Ahilik teşkilatına ve Osmanlı lonca sistemine kadar uzanır. Ancak loncalar, geleneksel zanaatları kapsayan ve devlet kontrolünün mutlak olduğu kapalı ekonomik yapılarıdır. Modern anlamda beyaz yaka mesleklerin (diplomalı hekimler, mühendisler, avukatlar, müşavirler v.b.) ortaya çıkışı, 19. yüzyıldaki Tanzimat reformları ve modern okulların açılmasıyla başlamıştır. Cumhuriyetin ilk yıllarında ise meslek örgütlenmeleri daha çok cemiyet (dernek) statüsünde faaliyet göstermiştir (Örneğin 1929’da kurulan Türk Mühendis ve Mimar Cemiyeti). Bu dönemde öncelik, yeni kurulan ulus-devletin kalkınma hamlesine destek verecek ulusal bir teknik kadronun yetiştirilmesidir (Tekeli, 2012).

**1.3.2 1950’ler ve Kurumsallaşma Dönemi:** Türkiye’de kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının altın çağı 1950’li yıllardır. İkinci Dünya Savaşı sonrası çok partili hayata geçiş, kentleşme oranının artması ve ekonomik yapının karmaşıklaşması, yasal çerçevesi sağlam örgütlere ihtiyacı doğurmuştur.

- 1953: Türk Tabipleri Birliği (TTB) Kanunu kabul edilmiştir.
- 1954: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) kurularak mühendislik disiplinleri kamusal bir çatı altında toplanmıştır.
- 1958: Türkiye Barolar Birliği’nin (TBB) temellerini atan tartışmalar derinleşmiş, 1969 yılında avukatlık mesleği ve TBB de tam kurumsal özerkliğine kavuşmuştur.

Keyder (1989), bu dönemi Türkiye’de bürokratik merkezden nispeten bağımsız bir sivil toplumun ve orta sınıfın palazlanmaya başladığı yıllar olarak okur. Bu odalar, başlarda sadece mesleki dayanışma



ve standartların oturtulmasıyla ilgilenirken, zamanla toplumun genel sorunlarına duyarlı bir kimlik inşa etmiştir.

**1.3.3 1970’lerden Günümüze Siyasallaşma ve Dönüşüm:** 1970’li yıllarda Türkiye’deki genel siyasal kutuplaşma, barolar ve meslek odalarının içine de sirayet etmiştir. Beyaz yaka meslek odaları ve barolar salt teknik kurumlar olmaktan çıkıp, “toplumcu” ve “kamucu” politikaların savunusunu yapan, devletin makroekonomik kararlarını, sanayileşme modellerini ve sağlık politikalarını eleştiren siyasal aktörlere dönüşmüştür. 1980 askeri darbesi sonrası 1982 Anayasası ile odaların ve baroların anayasal güvenceleri korunsa da siyaset yasağı getirilmeye çalışılmış ve vesayet denetimi artırılmıştır. Ancak 1990’lar ve 2000’lerde odalar ve baroların; çevre, kent hakkı, insan hakları ve kamu sağlığı gibi alanlarda idari yargıda açtıkları iptal davalarıyla en etkili muhalefet odaklarından biri haline gelmiştir.

Bugün gelinen noktada ise tarihsel gelişim yeni bir evrededir. Sanayi devriminin meslek kodlarıyla kurulan odalar, dijitalleşmenin, yapay zekânın ve küreselleşmenin yarattığı yepyeni iş tanımları karşısında hem tarihsel misyonlarını korumak hem de kurumsal yapılarını baştan aşağı güncellemek zorundadır.

## 2. BEYAZ YAKA MESLEK ODALARININ VARLIK GEREKÇESİ

Meslek odalarının varlık gerekçesi, yalnızca anayasal bir zorunluluğa veya kanuni bir dayanağa indirgenemez. Modern devletin ve serbest piyasa ekonomisinin doğasında var olan yapısal eksiklikler, bu “üçüncü tür” kurumsal yapıların varlığını zorunlu kılmaktadır. Parsons (1939), meslekleri salt kendi çıkarını maksimize etmeye çalışan piyasa aktörlerinden ayırır ve onların “müşterek hareket yönelimli” bir rasyonalite ile hareket etmeleri gerektiğini savunur. Bu bağlamda, meslek odalarının varlık nedeni; bilginin tekelleşmesini önlemek, toplumsal güveni tesis etmek ve mesleğin onurunu korumaktır.

### 2.1 Mesleki Standartların Korunması

Modern toplumlarda uzmanlık gerektiren hizmetler (sağlık, mühendislik, müşavirlik, hukuk) yüksek bir karmaşıklık düzeyine sahiptir. Bu karmaşıklık, iktisat literatüründe “bilgi asimetrisi” olarak adlandırılan temel bir piyasa başarısızlığına yol açar. Nobel ödüllü ekonomist George Akerlof’un (1970) “Limon Piyasası” teorisinde belirttiği gibi, alıcının ürün veya hizmetin kalitesini değerlendiremediği durumlarda, piyasa kalitesiz olanların (şarlatanların veya yetersizlerin) eline geçme eğilimindedir.

Meslek odalarının en temel varlık gerekçesi, bu asimetriyi yönetmek ve piyasayı kalitesiz hizmetten korumaktır. Bir mühendisin diplomaya sahip olması, o kişinin mesleği ömür boyu hatasız yapacağı anlamına gelmez. Oda, sürekli güncellenen standartlar, “yetkin mühendislik” gibi sertifikasyon programları ve asgari hizmet bedelleri belirleyerek kaliteyi garanti altına alır. Türkiye’de TMMOB, BARO veya TTB gibi yapıların ruhsatlandırma ve sicil tutma işlevleri, aslında toplumu bu “kalite belirsizliğinden” koruma işlevidir (Suğur & Suğur, 2005).

### 2.2 Etik Denetim ve Meslek Ahlakı

Meslek odaları sadece teknik standartları değil, bununla birlikte normatif (ahlaki) standartları da belirler. İoanna Kuçuradi (2009), meslek etiğini, genel ahlak kurallarının belirli bir mesleki faaliyete özgülenmiş ve somutlaştırılmış hali olarak tanımlar. Beyaz yaka profesyoneller, görevlerini icra



ederken genellikle hastaların, müvekkillerin, mükelleflerin veya müşterilerin en mahrem sırlarına, mali verilerine veya can güvenliklerine nüfuz ederler.

Bu muazzam gücün kötüye kullanılmasını engellemek için odalar veya baroların bünyesinde “Onur Kurulları” veya “Disiplin Kurulları” bulunur. Devletin ceza hukuku mekanizmaları genellikle yavaş işler ve mesleğin inceliklerini (örneğin tıbbi malpraktis veya karmaşık bir statik hesap hatasını) yargılamak için yeterli teknik donanıma sahip değildir. Meslek odası, “meslektaşların meslektaşı yargılaması” prensibiyle, etik dışı davranışları hızla tespit edip meslekten men cezasına kadar varan yaptırımlar uygulayarak meslek ahlakını kurumsallaştırır.

### 2.3 Kamu Yararı ile Meslek Özgürlüğü Arasındaki Denge

Beyaz yaka meslek mensuplarının en büyük talebi “mesleki özerklik”tir. Bir doktor veya avukat, işini yaparken dışarıdan, özellikle de siyasi otoriteden veya piyasa baskılarından emir almak istemez. Ancak bu özerklik mutlak değildir; “kamu yararı” ile sınırlandırılmıştır.

Cruess ve Cruess (2008), meslekler ile toplum arasında zımni bir “sosyal sözleşme” olduğunu öne sürer. Toplum, meslek grubuna statü, yüksek gelir ve özerklik verir; buna karşılık meslek grubu da kendi üyelerini sıkı bir şekilde denetleme ve her koşulda kamu yararını üstün tutma sözü verir. Meslek odası veya barosu, bu sosyal sözleşmenin somutlaştığı masadır. Eğer oda veya baro, kamu yararını göz ardı edip sadece kendi üyelerinin dar ekonomik çıkarlarını (korporatizm) savunmaya başlarsa, toplum nezdindeki meşruiyetini yitirir ve devletin doğrudan müdahalesine açık hale gelir.

### 2.4 Neden Meslek Odaları Olmazsa Olmaz Kurumlardır?

Eğer meslek odaları olmasaydı, teknik ve karmaşık hizmetlerin denetimi iki şekilde yapılabilirdi:

1. Piyasanın Vahşi Rekabeti: Hizmet kalitesi tamamen serbest piyasaya bırakılırdı. Bu durumda, örneğin deprem bölgesindeki inşaatların veya ilaç formüllerinin denetimi kâr maksimizasyonuna kurban giderdi.
2. Devletin Ağır Bürokrasisi: Devlet, her bir mühendisin, doktorun veya muhasebecinin başına bir memur dikmek veya devasa bir denetim bakanlığı kurmak zorunda kalırdı. Bu durum büyük bir yönetim maliyeti yaratır ve yenilikçiliği boğardı.

Meslek odaları, hem piyasanın yıkıcı kâr hırsını dizginleyen hem de devletin hantal bürokrasisini hafifleten “tampon kurumlardır”. Onlar sayesinde “güven”, devlete ek bir maliyet yaratmadan üretilen bir kamu malına dönüşür.

### 2.5 Yapay Zekâ (YZ) ve Dijital Dönüşüm Karşısında Meslek Odalarının Yeni Rolü

21.yüzyılın çeyreğini geride bırakırken, meslek odalarının varlık gerekçesi yapay zekâ ve dijitalleşme ile köklü bir sınavdan geçmektedir. Klasik sanayi toplumu kodlarıyla yazılmış olan mevzuatlar ve kurumlar, bilişim devrimi karşısında yetersiz kalmaktadır.

**2.5.1 Mesleklerin Dönüşümü ve İş Tanımlarının Değişmesi:** Susskind ve Susskind (2015) “Mesleklerin Geleceği” adlı temel eserlerinde, teknolojik işsizlikten ziyade mesleklerin doğasının değişeceğini savunur. YZ algoritmaları; bazı dar tanısal görevlerde radyolojik görüntüleri bir hekimden daha iyi okuyabilmekte, emsal içtihatları bir avukattan daha hızlı tarayabilmekte ve mimari çizimleri saniyeler içinde optimize edebilmektedir. Bu durumda, “uzmanlık bilgisine” dayalı tekel kırılmaktadır. Meslek odaları, üyelerini bu gerçeğe hazırlamalı ve meslekleri salt “bilgi aktarıcısı”



olmaktan çıkarıp, “sistem entegratörü veya uyumu”, etik denetmen ve duygusal zekâ gerektiren “stratejist” rollerine dönüştürmelidir.

**2.5.2 Sürekli Eğitim, Yeniden Beceri Kazandırma İhtiyacı:** Üniversite diplomasının “ömür boyu geçerlilik” süresi dolmuştur. Fakültelerin verdiği temel bilginin yarı ömrünün 2-3 yıla düştüğü bir çağda, meslek odalarının ana işlevi diploma kontrolünden çıkıp “sürekli eğitim merkezlerine” yani açık üniversiteye dönüşmektir. Odalar; üyelerine YZ okuryazarlığı, veri analitiği ve yeni dijital araçların kullanımını öğreten yeni beceriler kazandırma “reskilling” ve mevcut becerileri geliştirme “upskilling” programlarını zorunlu hale getirmelidir.

**2.5.3 Rehberlik, Sertifikasyon ve Adaptasyon Süreçleri:** Meslek odaları gelecekte “mikro-sertifikasyon” kurumları olmak zorundadır. Örneğin, “Geleneksel Makine Mühendisliği” belgesi yerine, “Yapay Zekâ Destekli Üretim Hatları Optimizasyonu” gibi alt ihtisas sertifikaları odalar tarafından verilmeli ve düzenli aralıklarla yenilenmelidir. Ayrıca, algoritmaların ürettiği kararların mesleki sorumluluğunun kimde olacağı (Yazılımcıda mı? Kullanıcı hekimde mi? Hastanede mi?) gibi karmaşık hukuki ve etik sorunlarda, odalar veya barolar “Yapay Zekâ Etik Rehberleri” hazırlayarak sektöre öncülük etmelidir.

### 3. TOPLUMA KATKILARI: MEVCUT DURUM VE OLMASI GEREKENLER

Meslek odalarının anayasal ve hukuki zeminde “kamu kurumu niteliğinde” olmalarının en temel sebebi, sundukları hizmetin doğrudan kamu yararı üretmesidir. Sosyolog Ulrich Beck’in (1992) “Risk Toplumu” kavramsallaştırmasında belirttiği gibi, modernite kendi ürettiği teknolojik ve endüstriyel gelişmelerle devasa toplumsal riskler yaratmıştır. Nükleer enerjiden genetik mühendisliğine, karmaşık finansal türevlerden devasa altyapı projelerine kadar modern yaşam, sıradan vatandaşın anlayamayacağı ve bireysel olarak başa çıkamayacağı risklerle doludur. Meslek odaları, toplum ile bu karmaşık riskler arasında duran en önemli rasyonel ve bilimsel kalkanlardır.

#### 3.1 Hizmet Kalitesinin Artırılması

Beyaz yaka meslek mensuplarının sunduğu hizmetin kalitesi, Adam Smith’in ortaya koyduğu piyasanın görünmez eline bırakılamayacak kadar hayatidir. Meslek odaları, hizmet kalitesini üç aşamalı bir filtreleme sistemiyle güvence altına alır:

1. Giriş Filtresi: Mesleğe kabul şartlarının belirlenmesi ve diplomaların pratik yeterliliğe dönüşüp dönüşmediğinin denetlenmesi.
2. Süreç Filtresi: Mesleki asgari standartların (örneğin bir mimari projenin içermesi gereken asgari detaylar veya bir tıbbi müdahalenin protokolleri) güncel bilimsel verilere göre sürekli yenilenmesi.
3. Çıktı Filtresi: Hatalı veya eksik hizmet durumunda, mağdur olan vatandaşın başvurabileceği, mesleki formasyona sahip bağımsız bir hakem (onur/disiplin kurulları) rolünün üstlenilmesi.

Türkiye’de odaların ve baroların bu filtreleme görevini ne ölçüde başarılı yaptığı tartışmalı olsa da sistemin tasarımı gereği, odaya veya baroya kayıtlı ve denetlenebilir bir uzmandan hizmet almak, toplumsal kalite standardının yegâne güvencesidir.



### 3.2 Toplum Sağlığı, Güvenliği ve Refahına Katkı

Meslek odalarının topluma katkısı soyut bir kalite kavramının ötesinde, doğrudan can ve mal güvenliğiyle ilgilidir. Türkiye gibi fay hatları üzerinde yer alan ve hızlı, çarpık kentleşme pratiklerine sahip bir ülkede, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği bünyesindeki odaların (İnşaat, Jeoloji, Şehir Plancıları) yapı denetim süreçlerindeki uyarıları ve raporları hayati bir önem taşır (Keleş, 2012).

Aynı şekilde, halk sağlığını tehdit eden salgın hastalıklar, çevre felaketleri veya gıda güvenliği krizlerinde Türk Tabipleri Birliği, Ziraat Mühendisi Odaları veya Veteriner Hekimleri Odaları gibi yapıların bilimsel verilerle kamuoyunu aydınlatması, devletin olası ihmallerini veya piyasanın kâr hırsını dengeleyen bir “toplumsal sigorta” işlevi görür. Bu kurumlar, vatandaşın sağlıklı ve güvenli bir çevrede yaşama hakkının teknik savunucularıdır.

### 3.3 Bilimsel ve Teknik Bilginin Yaygınlaştırılması

Jürgen Habermas (1989), demokratik bir “kamusal alanın” rasyonel tartışmalarla var olabileceğini savunur. Karmaşık teknik meselelerin (örneğin bir termik santralin çevresel etkileri, pandemideki aşırı türleri veya yeni bir vergi kanununun etkileri) halk tarafından anlaşılabilmesi için tercümanlara ihtiyaç vardır. Meslek odaları veya barolar, akademi ile sokak arasındaki köprüdür. Hazırladıkları raporlar, düzenledikleri sempozyumlar ve yayınladıkları bültenler aracılığıyla teknik jargonu vatandaşın anlayabileceği ve kendi demokratik tercihlerini yaparken kullanabileceği rasyonel bilgiye dönüştürürler.

### 3.4 Eksiklikler ve Toplumsal Güven Sorunu

Teorik çerçeve ne kadar kusursuz olursa olsun, Türkiye pratiklerinde meslek odaları ve barolar ile toplum arasında ciddi bir güven erozyonu yaşanmaktadır. Kamuoyu araştırmalarında kurum güven endekslerinde meslek odalarının ve baroların zaman zaman dalgalı bir profil çizmesi birkaç temel eksikliğe dayanır:

- Elitizm Algısı: Odaların veya baroların, merkezden çevreye doğru yayılamayan, sadece büyükşehirlerdeki belirli bir entelektüel zümrenin sesi olduğu yönündeki toplumsal algı (Mardin, 1973).
- Hizmet Odaklılıktan Siyaset Odaklılığa Kayış: Vatandaş, odadan veya barodan öncelikle mesleki denetim ve kalite güvencesi beklerken; kurumların enerjilerinin büyük kısmını günlük makro-siyasal polemiklere harcaması, asli görevlerinin ihmal edildiği hissini yaratmaktadır.
- İletişim Kopukluğu: Odaların veya baroların ürettikleri değerli teknik raporların, halkın diline yeterince çevrilememesi ve dar bir akademik çevrede hapsolmesi.

### 3.5 Çözüm Önerileri: Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik

Bu güven sorununu aşmanın yolu, meslek odalarının ve barolarının yönetim zihniyetini 21. yüzyılın açık veri ve e-yönetişim prensipleriyle güncellemesinden geçer.

- Şeffaf Mali Denetim: Odaların veya baroların bütçeleri, harcamaları ve topladıkları aidatların nerelere kanalize edildiği, herkesin erişebileceği dijital panolar ya da web sayfası aracılığıyla şeffaflıkla yayınlanmalıdır.



- Toplumsal Etki Raporlaması: Sadece üyelere değil, tüm topluma yönelik yıllık “Toplumsal Etki Raporları” hazırlanmalı; odanın veya baronun o yıl içinde engellediği hatalı projeler, verdiği disiplin cezaları ve sunduğu kamu yararı somut ve ölçülebilir veriler ile halka anlatılmalıdır.

### 3.6 Yapay Zekâ (YZ) Çağında Toplumsal Sorumluluk

Topluma katkı başlığının geleceği, hiç şüphesiz yapay zekâ teknolojilerinin toplumsal etkileri etrafında şekillenecektir. Cathy O’Neil (2016) “Matematiksel İmha Silahları” adlı eserinde, denetlenmeyen ve şeffaf olmayan algoritmaların toplumda nasıl eşitsizlik, ayrımcılık ve tehlike yarattığını çarpıcı bir şekilde anlatır. Meslek odaları ve barolar, YZ çağında yeni nesil bir “kamusal denetleyici” rolü üstlenmek zorundadır:

- Algoritmik Etik ve Ön yargı Denetimi: İşe alım algoritmalarından, kredi notu belirleyen yazılımlara veya tıbbi teşhis koyan yapay zekâ sistemlerine kadar kullanılan araçların “kara kutu” olmaktan çıkarılması gerekir. Meslek odaları ve barolar (özellikle yazılım, hukuk ve tıp disiplinleri), bu algoritmaların cinsiyet, din, dil, ırk veya sınıf temelli ön yargılar barındırıp barındırmadığını toplum adına denetlemelidir.
- Veri Güvenliği ve Kamusal Riskler: Vatandaşların sağlık, finans ve özel hayat verilerinin şirketler tarafından nasıl işlendiği, meslek etiğinin en yakıcı konusudur. Odalar ve barolar, veri mahremiyetini ihlal eden meslek mensuplarına ve kurumlara karşı toplumu koruyan kırmızı çizgiler oluşturmalıdır.
- Toplum Adına Teknolojik Rehberlik: YZ’nin işsizlik yaratacağı veya meslekleri yok edeceği korkusuna karşı meslek odaları ve barolar, teknolojik determinizme yani sebep sonuç ilişkisine teslim olmadan, teknolojinin mesleğin geleceğine ve kamu yararına nasıl “yönlendirilebileceğine” dair toplumsal manifestolar hazırlamalıdır.
- Beyaz yaka meslek kuruluşlarının yapay zekâ (YZ) teknolojilerinden soyutlanması veya bu gelişmelere kayıtsız kalması rasyonel bir yaklaşım olarak değerlendirilemez. Bununla birlikte, YZ uygulamalarının bu alanlarda ortaya çıkaracağı potansiyel hukuki ve etik sorunların, daha kapsamlı ve müstakil bir araştırmanın konusu olarak incelenmesi gerekmektedir. Diğer taraftan, hem makro düzeyde hem de spesifik olarak bu kuruluşlar nezdinde etik, idari ve mali denetim süreçlerinin yaygınlaştırılması ve toplumsal düzeyde içselleştirilerek evrensel bir norm haline getirilmesi elzemdir. Bu doğrultuda, söz konusu denetim, oda ve baroların gelişim süreçlerinin önündeki engelleri bertaraf edecek ve tam anlamıyla işlevsellik kazanmasını sağlayacak kurumsal mekanizmaların ivedilikle ihdas edilmesi zorunluluk arz etmektedir.

Meslek odaları ve barolar, toplumun güvenini ancak onların yeni çağdaki en karmaşık korkularına (algoritmik adaletsizlik, dijital gözetim, teknolojik işsizlik) bilimsel, rasyonel ve şeffaf çözümler üreterek yeniden kazanabilir.

## 4. DEVLETE KATKILARI: ROL, İŞLEV VE POTANSİYEL

Modern devlet aygıtı, 20. yüzyılın başlarından itibaren giderek genişlemiş ve toplumsal hayatın hemen her alanını düzenleyen veya regülatör olan bir “idari devlet” formuna dönüşmüştür. Ancak devletin görev alanı genişledikçe, her spesifik alanda (nükleer enerji, telekomünikasyon, genetik araştırmalar, ileri mühendislik vb.) derinlemesine bilgi sahibi olma kapasitesi zayıflamıştır. Kamu



yönetimi literatüründe bu durum “teknik kapasite açığı” olarak nitelendirilir. Meslek odaları ve barolar, devletin bu teknik açığını kapatan, politika yapım süreçlerini rasyonelleştiren ve “epistemik/bilgili cemaatler” olarak devlete uzmanlık sunan kritik partnerlerdir (Haas, 1992).

Bu noktada Daron Acemoğlu ve James A. Robinson’ın kurumsal yaklaşımı, meslek örgütlerinin işlevini teknik bir yardımdan öte, devletin “kapsayıcı” (*inclusive*) niteliğini koruyan yapısal bir unsur olarak konumlandırır. Acemoğlu’na göre, bir devletin ekonomik ve toplumsal başarısı, gücün dar bir elit grubun elinde toplandığı “sömürücü” (*extractive*) kurumlar yerine, gücün toplumun geneline yayıldığı kapsayıcı kurumların varlığına bağlıdır (Acemoğlu ve Robinson, 2013). Meslek odaları ve barolar, devletin idari kapasitesini artırırken aynı zamanda sivil toplumun devleti denetleme gücünü de temsil ederler. Bu durum, “Dar Koridor” olarak kavramsallaştırılan; devletin güçlü olduğu kadar toplumun da bu gücü dizginleyebilecek kapasiteye sahip olduğu denge halini simgeler (Acemoğlu ve Robinson, 2020). Dolayısıyla, bu kuruluşların sunduğu uzmanlık, sadece bürokratik bir kolaylık değil, aynı zamanda mülkiyet haklarının korunması ve hukukun üstünlüğü temelinde kurumsal istikrarın sağlanması için hayati bir demokratik baraj niteliğindedir.

#### 4.1 Politika Üretim Sürecine Katkı

Kamu politikası üretimi, yalnızca siyasi karar alıcıların ideolojik tercihlerine bırakılamayacak kadar karmaşık bir süreçtir. İyi bir kamu politikası, veriye, etki analizine ve saha tecrübesine dayanmalıdır. Meslek odaları veya barolar, sahada aktif olarak çalışan binlerce üyesinden topladığı gözlem ve deneye dayalı “ampirik” verilerle devletin politika üretim sürecine “aşağıdan yukarıya” bir rasyonalite katar. Örneğin, Sağlık Bakanlığı yeni bir pandemi eylem planı hazırlarken, sahadaki hekimlerin yetkinliğini ya da tükenmişlik oranlarını, hastane altyapılarının gerçek durumunu, vatandaşın algısını ve tedavi protokollerinin etkinliğini en net şekilde Türk Tabipleri Birliği veya uzman dernekler aracılığıyla öğrenebilir.

#### 4.2 Danışmanlık ve Teknik Rehberlik

Philippe Schmitter (1974), devlet ile çıkar grupları arasındaki ilişkiyi incelerken “korporatizm” yani toplumun, meslek grupları üzerinden örgütlenip devletle birlikte yönetmesi kavramını kullanır. Demokratik veya toplumsal korporatizm modelinde devlet, belirli politikaları oluştururken sadece kendi gücünü kullanmak yerine, o alanın tekeli elinde bulunduran meslek örgütleriyle masaya oturur. Meslek odaları, TBMM komisyonlarında, bakanlıkların danışma kurullarında ve yerel yönetimlerin meclis veya kent konseylerinde ya da organlarında daimî bir danışmanlık işlevi görür. Bu rehberlik, yasaların kâğıt üzerinde kalmasını engeller ve uygulanabilirliğini artırır.

#### 4.3 Kamu Denetiminde Tamamlayıcı Rol

Devletin sınırlı sayıdaki müfettiş veya denetçi kadrosuyla tüm ülkedeki özel hastaneleri, inşaat şantiyelerini, fabrikaları veya hukuk bürolarını anlık olarak denetlemesi imkansızdır. Meslek odaları veya baroları, devlet adına yetki devri prensibiyle bir ön denetim mekanizması işler. Odaların veya baroların verdiği “Sicil Durum Belgeleri”, “Mesleki Faaliyet Belgeleri” veya onayladıkları projeler, devletin bürokratik yükünü devasa oranda hafifletir. Eryılmaz’ın (2018) da belirttiği gibi, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, merkezi idarenin taşradaki veya spesifik sektörlerdeki uzantıları gibi çalışarak hayati önemi haiz kamu denetimini “tamamlar”.



#### 4.4 Türkiye’de Devlet-Meslek Odası İlişkilerinin Sorunları

Türkiye’de devlet ile meslek odaları arasındaki ilişki, “işbirliği”nden ziyade genellikle “vesayet ve çatışma” ekseninde ilerlemektedir. Metin Heper (1985), Türkiye’deki “güçlü devlet geleneği”nin, sivil toplumun ve ara kurumların özerkliğini her zaman bir tehdit olarak algıladığını belirtir.

- **İdari Vesayetin Sınırlarının Aşılması:** Devlet, kanunların kendisine verdiği “hukuka uygunluk” denetimini zaman zaman “yerindelik” denetimine çevirerek odaların veya baroların bilimsel kararlarına müdahale etme eğilimindedir.
- **Siyasal Yabancılaşma:** İktidar partileri ile odaların veya baroların yönetimleri arasındaki ideolojik farklılıklar, kurumsal diyalogu koparmakta; devlet odaları veya baroları yasa dışı “muhalafet partisi”, odalar veya barolar ise devleti “baskı aygıtı” olarak görmeye başlamaktadır. Bu durum, kamu yararı üretecek teknik projelerin siyasi polemiklere kurban gitmesine yol açmaktadır.

#### 4.5 Çözüm Önerileri: Kurumsal İş birliği Modelleri

Bu kilitlenmeyi aşmak için, siyasal iktidarların değişmesinden etkilenmeyen, kalıcı kurumsal iş birliği mekanizmaları kurulmalıdır. Devlet-Oda/Baro ilişkisi, “üst-ast” ilişkisinden çıkarılıp “çözüm ortaklığı” zeminine oturtulmalıdır. Yasama süreçlerinde özellikle teknik torba yasalarda ilgili odaların veya baroların “zorunlu görüşünün” alınması içtüzüklerle güvence altına alınmalıdır.

#### 4.6 Yapay Zekâ Politikalarında Meslek Odalarının ve Baroların Rolü

Devlet, yapay zekâ stratejilerini belirlerken dev teknoloji şirketlerinin lobi faaliyetleri ile baş başa kalmamalıdır. Odalar ve barolar, YZ politikalarında şu kritik devlete katkı rollerini oynamalıdır:

- **Regülasyon/Düzenleme Süreçlerine Katkı:** Örneğin otonom araçların kaza yapması durumunda hukuki sorumluluğun kime ait olacağı, bir makine mühendisi odası ve baronun ortak teknik raporu alınarak yasalaştırma süreci başlatılmalıdır.
- **Milli Teknoloji Hamlesine Bağımsız Destek:** Odalar ve Barolar, devletin dijital altyapı projelerinin (e-devlet, sağlık veri tabanları vb.) güvenliğini siber güvenlik uzmanlarından oluşan kurullarıyla denetleyerek kamusal verinin sızmasını engelleyen “beyaz şapkalı hacker” işlevi görmelidir.

### 5. ULUSLARARASI PERSPEKTİF

Türkiye’deki meslek odaları ve baro modelinin yapısal sorunlarını ve reform ihtiyaçlarını doğru tahlil edebilmek için, gelişmiş demokrasilerdeki “ mesleki dayanışma” rejimlerine bakmak şarttır. Literatürde meslek örgütlenmeleri temelde iki ana modele ayrılır: Anglo-Sakson modeli (öz-denetim ağırlıklı) ve Kıta Avrupası modeli (devlet entegrasyonu ağırlıklı).

#### 5.1 Gelişmiş Ülkelerde Meslek Odalarının ve Baroların Yapısı

- **Anglo-Sakson Modeli (ABD ve İngiltere):** Evetts (2003), bu modeli “bağımsız profesyonellik” olarak adlandırır. ABD’de Amerikan Tabipler Birliği (AMA) veya İngiltere’deki Hukuk Toplulukları (Law Societies), devletten tamamen bağımsız sivil yapılanmalardır. Zorunlu üyelik kamu yasasıyla değil, piyasanın zımni kurallarıyla işler; bu kurumlardan lisans (board certification) almayan birinin prestijli işler bulması imkansızdır.



- Kıta Avrupası Modeli (Almanya ve Fransa): Türkiye'nin de esinlendiği bu yapıda, meslek odaları devletin yasal çerçevesi içindedir. Almanya'daki *Kammer* (Oda) sistemi, kamu hukuku tüzel kişiliğidir ve zorunlu üyeliğe dayanır. Ancak Alman devlet geleneği, bu kurumlara mutlak bir idari ve mali özerklik tanımıştır (Krause, 1996).

## 5.2 Mesleğe Katkı: Sürekli Eğitim ve Lisanslama

Gelişmiş ülkelerde odaların ana varlık sebebi siyasete yön vermek değil, mesleğin standardını korumaktır. ABD ve Avrupa'da "Sürekli Mesleki Gelişim" zorunludur. Bir hekim veya mühendis, her yıl belirli bir saat eğitim almak, sınavlardan geçmek ve lisansını yenilemek (re-licensing) zorundadır.<sup>1</sup> Türkiye'de ise diploma bir kez alındığında ömür boyu geçerlidir; odanın veya baronun üyenin bilgi düzeyini periyodik olarak ölçme yetkisi pratikte işletilmemektedir. Bu, Türk modelinin en zayıf kısmıdır.

## 5.3 Kamuya Katkı: Bağımsız Denetim ve Güven İnşası

Saks (2012), Batı'daki meslek örgütlerinin kamuoyundaki yüksek güvenilirlik oranlarının temelinde, "kendi üyelerini acımasızca cezalandırabilme" kapasitelerinin yattığını vurgular. İngiltere'deki Genel Tıp Konseyi (GMC), etik ihlal yapan veya yetersizliği ispatlanan bir doktorun meslekten men edilmesini tamamen şeffaf bir mahkeme süreciyle yürütür ve karar kamuoyuna ilan edilir. Bu katı öz-denetim (self-regulation), devletin müdahalesine gerek bırakmadan toplumsal güveni inşa eder.

## 5.4 Devlete Katkı: Politika Ortaklığı ve Kurumsal Diyalog

Batı demokrasilerinde meslek odaları veya barolar, devletin rasyonel partnerleridir. Almanya'da Federal Hükümet, yeni bir sanayi regülasyonu çıkarırken Mühendisler Odası'nın (VDI) teknik standartlarını doğrudan referans alır. Oda ile devlet arasındaki ilişki, medyatik basın açıklamaları üzerinden değil, teknik komiteler ve kapalı kapılar ardındaki rasyonel müzakereler üzerinden yürütülür.

## 5.5 Türkiye ile Karşılaştırmalı Analiz

Uluslararası örneklerle karşılaştırıldığında Türkiye'deki meslek odalarının ve barolarının temel açmazı şudur: Anglo-Sakson sivil toplum geleneğinin siyasal refleksi ile Kıta Avrupası'nın devletçi/bürokratik yapısı arasında sıkışmışlardır. Türkiye'de odalar yasayla kurulup zorunlu aidat topladıkları için finansal bir konfora sahiptirler; ancak bu devletçi yapı, onları sürekli merkezi iktidarın vesayet müdahalelerine açık hale getirmektedir. Diğer yandan, Batı'daki beyaz yaka meslek örgütlerinin teknik lisanslama ve sürekli eğitim gibi temel işlevleri bulunmakta iken, Türkiye'de oda ve barolardaki faaliyetler, mesleğin gelişimi yerine, fiili siyasal kimlik inşasının gölgesinde kalmıştır.

## 5.6 Yapay Zekâ ve Uzmanlaşma Sürecinde Uluslararası Uygulamalar

Küresel meslek örgütleri, YZ devrimine çoktan uyum sağlamaya başlamıştır:

- ABD Tabipler Birliği (AMA), sağlıkta YZ kullanımı için 2018'den beri özel protokoller (Augmented Intelligence in Health Care) yayınlamaktadır ve hekimlerin "kara kutu" algoritmalarına karşı hukuki haklarını koruyan rehberler üretmektedir.

<sup>1</sup> Bazı ülkelerde veya alt rejimlerde *CME*, *revalidation* ya da lisans yenileme yükümlülükleri vardır; ancak tek tip ve her meslek için ortak bir model yoktur.



- İngiltere Hukuk Topluluğu (Law Society of England and Wales), hukuk teknolojileri (LawTech) konusunda üyelerine ücretsiz sürekli eğitim programları sunarak, algoritmaların avukatların yerini almasını değil, avukatların algoritmaları yönetmesini hedefleyen bir vizyon ortaya koymuştur.

Türkiye’de ise günübirlik politik kavgalarla zaman kaybedilmektedir. Oysa bu uluslararası vizyon, Türkiye’deki meslek odalarının bugünden yarına reform gündeminin de ana rotasını oluşturmalıdır.

## 6. DEMOKRASİ, HUKUK DEVLETİ VE SİVİL TOPLUM AÇISINDAN MESLEK ODALARI

Demokrasi, yalnızca sandıktan sandığa işleyen bir seçim mekanizması değil; farklı toplumsal kesimlerin, çıkarların ve uzmanlık alanlarının karar alma süreçlerine katıldığı sürekli bir müzakere sürecidir. Robert Dahl (1989), demokratik sistemlerin ancak “çoğulculuk” prensibiyle, yani iktidarın farklı sivil toplum örgütleri ve baskı grupları arasında dağıtılmasıyla “otoriteryanizm” yani gücün tek elde toplanmasından korunabileceğini savunur. Bu bağlamda beyaz yaka meslek odaları, hem devlet ile birey arasındaki boşluğu dolduran sivil aktörler hem de hukuk devletinin güvencelerinden biri olarak işlev görür.

### 6.1 Sivil Toplum Kuruluşu Olarak Meslek Odaları

Meslek odalarının “sivil toplum” içindeki yeri literatürde tartışmalı bir konudur. Anayasal olarak “kamu kurumu niteliğinde” olmaları, onları saf bir sivil toplum kuruluşu (NGO) olmaktan çıkarır; zira zorunlu üyelik ve devletin tanıdığı kamusal yetkilerle donatılmışlardır. Ancak Alexis de Tocqueville’in (2004) *Amerika’da Demokrasi* adlı eserinde vurguladığı “ara kurumlar” tanımı, meslek odalarının sosyolojik işlevini tam olarak karşılar. Tocqueville’e göre, merkezi devletin karşısında yapayalnız ve savunmasız kalan modern birey, ancak dernekler ve mesleki örgütlenmeler aracılığıyla birleşerek kendi haklarını koruyabilir. Türkiye’de meslek odaları, devletin hiyerarşik aygıtına entegre olmadıkları sürece sivil toplumun en güçlü, en organize ve entelektüel kapasitesi en yüksek bileşenleridir.

### 6.2 Demokratik Katılım ve Temsil

Carole Pateman (1970), *Katılımcı Demokrasi* teorisinde, bireylerin demokratik kültürü sadece ulusal seçimlerde oy kullanarak değil, çalıştıkları kurumlarda, meslek örgütlerinde ve yerel yapılarda katılımcı süreçleri deneyimleyerek öğreneceklerini belirtir. Meslek odaları veya barolar, yüz binlerce eğitimli profesyonelin kendi kendini yönetme pratiği sergilediği devasa okullardır. Odanın veya baronun genel kurulları, bütçe onayı, komisyon çalışmaları ve seçim süreçleri, ülkenin genel demokratik kültürünü besleyen kılcal damarlardır.

### 6.3 Hukuk Devletinin Güçlendirilmesindeki Rol

Hukuk devleti, idarenin eylem ve işlemlerinin yargı denetimine tabi olduğu devlet modelidir. Ancak vatandaşların tek başlarına, devletin devasa projelerine (örneğin doğayı tahrip eden bir maden ruhsatına, şehircilik ilkelerine aykırı bir imar planına veya insan haklarını ihlal eden bir yönetmeliğe) karşı hukuki mücadele yürütmesi maddi ve teknik olarak neredeyse imkansızdır. Meslek odaları (özellikle Barolar, TMMOB’a bağlı Şehir Plancıları ve Çevre Mühendisleri Odaları, TTB), “kamuoyunu ilgilendiren stratejik davaların takibi” yöntemiyle idarenin hukuka aykırı işlemlerini



yargıya taşır. Bu, anayasal bir haktır ve meslek odalarının hukuk devletinin “bekçileri” olarak üstlendikleri en hayati kamusal görevdir (Özbudun, 2021).

#### 6.4 Eleştirel Ses ve Kamusal Denetim Mekanizması

Habermas’ın (1989) kamusal alan kuramı çerçevesinde meslek odaları, devletin resmi söyleminin dışında, rasyonel ve bilimsel veriye dayalı bir “karşı-söylem” üretme kapasitesine sahiptir. Ekonomi politikalarının çalışan sağlığına etkisi, kentsel dönüşüm projelerinin şehir planlanması, mimarlık ve mühendislik hataları veya yargı bağımsızlığının zedelenmesi gibi konularda, odalar ve baroların yayınladığı raporlar, kamuoyunun tarafsız bilgiye ulaşmasını sağlar.

#### 6.5 Sorunlar: Siyasallaşma ve Temsil Krizi

Bu idealist tablo, Türkiye gerçeğinde ciddi bir “temsil krizi” ile gölgelenmektedir. Meslek odalarının veya barolarının kamu yararını savunma misyonu, zaman zaman günlük parti siyasetinin sınırlarına girmekte ve odalar “siyasi partilerin arka bahçesi” veya “ideolojik kaleler” olarak algılanmaya başlanmaktadır (Bora, 2017). Oda yönetimlerinin kendi tabanlarının (üyelerinin) çoğulcu yapısını yansıtmayan, dar ve homojen bir ideolojik gruplaşmanın eline geçmesi; odanın veya baronun devlete yönelttiği eleştirilerin “bilimsel veya teknik” değil, “partizan” olarak yaftalanmasına zemin hazırlamaktadır. Bu durum, sivil toplumun devleti denetleme gücünü zayıflatan en büyük paradokstur.

### 7. DÜNYA ÖRNEKLERİYLE SEÇİM SİSTEMLERİ VE ÇOĞULCULUK

Giovanni Sartori (1987), bir kurumun demokratik karakterinin, o kurumun benimsediği seçim sistemiyle doğrudan ilgili olduğunu belirtir. Seçim sistemi, sadece oyların nasıl sayılacağı yanında azınlıkların nasıl temsil edileceğini, uzlaşma kültürünün nasıl kurulacağını ve iktidarın nasıl sınırlandırılacağını belirler. Meslek odalarındaki temsil krizi ve katılım düşüklüğü, büyük ölçüde uygulanan “çoğunlukçu” (majoritarian) seçim sistemlerinin bir sonucudur.

#### 7.1 Farklı Ülkelerde Seçim Modelleri

Gelişmiş demokrasilerde meslek örgütleri, farklı eğilimlerin karar organlarına yansımaları sağlamak için çeşitli seçim modelleri uygular:

- Çoğunlukçu (Blok Liste) Sistemler: “Kazanan her şeyi alır” mantığına dayanır. Oyların %51’ini alan grup, yönetim ve denetim kurulunun %100’ünü oluşturur. İngiltere ve ABD gibi ülkelerde sendikalarda ve bazı derneklerde görülse de, meslek kuruluşlarında temsil krizine yol açtığı için giderek terk edilmektedir.
- Nispi Temsil: Kıta Avrupası’nda (Almanya, Hollanda, İsveç) uygulanan bu sistemde, gruplar aldıkları oy oranında yönetimde veya mecliste temsil edilirler. %30 oy alan bir azınlık grubu, konsey veya karar organında %30 oranında koltuk kazanır.

#### 7.2 Temsil Adaleti ve Katılım Mekanizmaları

Seçim sisteminin temel paradoksu “istikrar” ile “temsilde adalet” arasındadır. Türkiye’deki meslek odaları ve barolarda uygulanan blok liste yöntemleri, görünürde yönetimde istikrar (tek seslilik) sağlasa da üyelerin büyük bir kısmının “Benim oyum sonucu değiştirmiyor, yönetim zaten bizim sesimizi duymuyor” diyerek sandığa gitmemesine (apaty/seçmen ilgisizliği) neden olmaktadır.



Katılım oranlarının %10-%20 seviyelerine düşmesi, kurumun toplumsal meşruiyetini çökertir. Çoğulculuğun olmadığı bir yönetim, aldığı kararlarda tüm meslektaşlarını temsil ettiğini iddia edemez.

### 7.3 Çoğulculuğu Sağlayan Kurumsal Araçlar

Dünya örneklerinde çoğulculuğu güvence altına alan bazı kurumsal mekanizmalar şunlardır:

- Kota Sistemleri: Kadın üye kotası, genç/yeni mezun kotası veya coğrafi temsil kotaları ile karar organlarının demografik olarak tabanı yansıtması sağlanır.
- Alt Disiplin Temsili: Özellikle tıp ve mühendislik gibi çok dallı alanlarda, ana yönetimin sadece genel üyelerden değil, alt uzmanlık alanlarından örneğin kardiyoloji, şehir plancısı, yazılım mühendisliği gibi delegasyonlarından oluşması.

### 7.4 İyi Uygulama Örnekleri

Almanya'daki Federal Tabipler Odası (*Bundesärztekammer*) veya Fransa'daki Hekimler Birliği (*Ordre des Médecins*) gibi kurumlar, karar alma süreçlerini geniş tabanlı "Oda Meclisleri" üzerinden yürütürler. Seçimler nispi temsil ile yapılır; yönetim kurulları ise sadece bu meclisin aldığı kararları uygulayan sekreteryacı/ icra organı konumundadır. Bu durum, hiçbir ideolojik grubun kurumu tek başına "ele geçirmesine" izin vermez; kurumun sesi her zaman bir "uzlaşma" (konsensüs) sonucunda ortaya çıkar.

### 7.5 Meslek Odası Meclisi Modeli (Uluslararası Karşılıklar)

Makalemizin çözüm önerileri kısmında derinleştireceğimiz "Meslek Odası Meclisi" kavramı, işte bu uluslararası "Parlamentar Oda" modelinden ilham alır. Mevcut dar kapsamlı ve 5-7 kişiden oluşan "Yönetim Kurulu" oligarşisi yerine, üyelerin oylarıyla seçilmiş 80-100 kişilik bir "Meclis" yapısı, çoğulculuğun sigortasıdır. Kararların 5-7 kişilik kapalı bir odada değil, farklı uzmanlıkların, farklı sosyal ya da siyasi görüşlerin ve gençlerin temsil edildiği açık bir mecliste, şeffaf tutanaklarla tartışılması, kuruma olan aidiyeti ve güveni yeniden tesis etmenin yegâne yoludur.

## 8. TÜRKİYE'DE MESLEK ODASI SEÇİMLERİ: GERÇEKLİK VE TARTIŞMALAR

Teorik çerçevede demokratik katılımın ve sivil toplumun kalesi olarak kurgulanan meslek odaları, Türkiye pratiğinde uygulanan seçim sistemlerinin yapısal sorunları nedeniyle ciddi bir temsiliyet krizi yaşamaktadır. Kurumların yasal çerçevesi, sandık pratiği ve delege sistemleri, "demokratik bir yarış"tan ziyade, sosyolog Robert Michels'in (1915) ünlü "Oligarşinin Tunç Kanunu" (Iron Law of Oligarchy) tezini doğrular nitelikte işlemektedir. Michels'e göre, örgütler veya siyasi partiler ne kadar demokratik ideallerle kurulursa kurulsun, kurulu sistemin zaafiyeti sonucu, zamanla teknik bir zorunluluk olarak profesyonel bir azınlığın (oligarşinin) kontrolüne girmeye mahkumdur. Türkiye'deki meslek odaları veya siyasi partilerin örgüt içi seçimleri, bu "tunç kanunun" adeta laboratuvarı gibidir.

### 8.1 Mevcut Seçim Sistemi ve İşleyişi

Türkiye'de kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının (TMMOB, TTB, TBB, TÜRMOB vb.) seçimleri genellikle iki dereceli (delegasyon) veya tek dereceli (doğrudan şube seçimi) sistemlerin bir kombinasyonu şeklinde yürütülür. Şube genel kurullarında üyeler oy kullanarak hem şube



yönetimini hem de “Ankara’daki” merkez genel kuruluna gidecek delegeleri seçerler. Seçimler genellikle ilçe seçim kurullarının gözetiminde, yargı denetimi altında yapılır. Ancak yasal ve prosedürel olarak şeffaf olan bu süreç, sistemin mimarisi (blok liste uygulaması) ve karşı listeye yöneltilen tehdit ve baskılar nedeniyle anti-demokratik sonuçlar doğurur.

## 8.2 Katılım Oranları ve Temsil Sorunu

Türkiye’de meslek odası seçimlerinin en can alıcı sorunu seçmen ilgisizliği (voter apathy) ve buna bağlı olarak düşen katılım oranlarıdır. Özellikle on binlerce üyesi olan büyükşehir şubelerinde (örneğin İstanbul Barosu, Ankara Makine Mühendisleri Odası, İzmir Tabip Odası) sandığa gitme oranları genellikle %15 ile %35 arasında sıkışık kalmaktadır (Kalaycıoğlu, 2014).

Bu düşük katılımın sosyolojik nedenleri şunlardır:

1. Hafta Sonu Yorgunluğu ve Mekânsal Zorluklar: Seçimlerin genellikle hafta sonları tek bir merkezde bazen devasa spor salonlarında yapılması, binlerce üyenin kilometrelerce yol kat ederek oy kullanmasını fiziksel bir külfete dönüştürmektedir.
2. “Oy Vermenin Anlamsızlığı” İllüzyonu: Üyeler, blok liste sistemi nedeniyle kendi bireysel oylarının sonucu değiştirmeyeceğine inanmakta ve bu “öğrenilmiş çaresizlik” sandıktan kaçışa yol açmaktadır.
3. Hizmet ve İdeoloji Uyuşmazlığı: Üye, odadan meslek içi eğitim, asgari ücret tarifesinin denetimi veya hukuki koruma beklerken; seçim yarışının tamamen makro-siyasal sloganlar üzerinden yürümektedir. Bu durum mesleğinin ve kendi geleceğinden kaygı duyan veya beklentileri karşılanmayan üyeleri mensubu olduğu odaya veya baroya yabancılaştırmaktadır.

## 8.3 Çoğulculuk Tartışmaları: Sağlanabiliyor mu?

Mevcut sistemde çoğulculuk teknik olarak imkânsız hale getirilmiştir. Örneğin, 10.000 üyeli bir şubede seçime katılımın %20 (2.000 kişi) olduğunu varsayalım. Bu 2.000 kişinin %51’inin (1.020 kişi) oyunu alan “A Grubu”, yönetim ve denetim kurulunun (%100)’ü ile merkeze gidecek delegelerin tamamını kazanır. Geriye kalan 980 kişinin iradesi veya seçime hiç katılmayan 8.000 kişinin sessizliği yönetimde hiçbir şekilde temsil edilmez. Odanın toplam üye sayısının yalnızca %10’unun oyuyla iktidarı ele alan bir grup, “10.000 meslektaşımızın iradesi” söylemiyle hareket eder. Bu, Sartori’nin (1987) “temsil yanılsaması” (illusion of representation) olarak adlandırdığı durumun ta kendisidir.

Tam anlamıyla günümüz Türkiye’sinde “temsil yanılsaması” yaşanmaktadır. Türkiye’nin en büyük meslek örgütlerinden biri olan İstanbul Tabip Odası’nın toplam üye sayısı yaklaşık olarak 37.165’tir. 19 Nisan 2026 tarihinde yapılan seçimde oy kullanan üye sayısı ise 8.625. Oy dağılımı ise Demokratik Katılım Grubu 4.993, Türk Hekimleri Birliği ve Değişim Grubu ise 3.308 oy almıştır. Seçime katılma oranı ise yaklaşık %23 olarak gerçekleşmiştir. Yönetim ve denetim kurulu ile merkeze gidecek bütün delegeleri sadece %13 oy alabilen taraf kazanmıştır. Bir diğer ifade ile üyelerin %87’si mevcut yönetime oy vermediği halde yönetim gücünün tamamını elit azınlık ele geçirmiştir.

TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası İstanbul Şubesinin web sayfasında üye sayısı yayınlanmadığı için açık kaynaklardan elde edilen veriye göre toplamda yaklaşık 37.000 civarında üyesi bulunmaktadır. 15 Şubat 2026 tarihinde yapılan seçimde toplamda 4.221 geçerli oy kullanılmıştır. Uygurlık Mühendisleri Grubu 1.714 oy, Çağdaş Mühendisler Grubu ise 2.507 oy almıştır. Seçime katılma oranı ise sadece %11 seviyesinde kalmıştır. Yönetim ve denetim kurulunu sadece % 6,7



civarında oy alabilen grup kazanmıştır. Bir diğer ifade ile üyelerin %93,3'sü mevcut yönetime oy vermediği halde yönetim gücünün tamamını elde ettiği görülmektedir.

Verilen güncel örneklerden anlaşılacağı üzere yasal ve prosedürel olarak şeffaf olan seçim süreci, sistemin mimarisi (blok liste uygulaması) nedeniyle anti-demokratik sonuçlar ve temsil yanlısaması doğurmaktadır.

#### **8.4 Yapısal Problemler (Blok Liste, Delegasyon vb.)**

- Blok Liste Rejimi: Adayların bireysel niteliklerinden ziyade, ait oldukları “grubun” rengine oy verilmesini dayatır. Seçmen, liyakatine güvendiği farklı gruplardaki adayları harmanlayarak bir yönetim seçemez; listeyi “ya hep ya hiç” mantığıyla oylamak zorundadır.
- Delegasyon ve “Merkez”in Yabancılaşması: Şubelerde blok liste ile seçilen delegeler, Ankara’daki merkez seçimlerinde de blok halinde hareket eder. Bu durum, merkez yönetimlerini tabanın sorunlarından tamamen kopuk, kapalı bir delege pazarlığının ürünü haline getirir.

### **9. DEMOKRATİK MEŞRUIYET SORUNU**

Max Weber (1922), *Ekonomi ve Toplum* adlı eserinde meşruiyeti sadece yasalara uygunluk (legal otorite) olarak değil, yönetilenlerin bu otoriteye duyduğu sosyolojik inanç ve rıza olarak tanımlar. Türkiye’deki meslek odaları yasal/legal bir otoriteye sahip olsalar da, toplumsal ve kurumsal “rıza” bakımından derin bir meşruiyet krizi içindedirler. Bundan dolayı bütün üyelerin temsil edildiği ortak rıza üretmedikleri için kararları ya da raporları işlevsiz kalmaktadır.

#### **9.1 Seçimlerin Neden Tam Demokratik Algılanmadığı**

Bir seçimin demokratik algılanması için sandık güvenliği tek başına yeterli değildir; rekabetin adil olması ve sonuçların tabanın çeşitliliğini yansıtması gerekir. Oysa meslek odalarındaki mevcut “iktidar grupları”, odanın finansal kaynaklarını, veri tabanlarını, iletişim ağlarını (SMS, sosyal medya ve mail grupları) ve personelini kendi seçim kampanyaları için bir avantaj olarak kullanabilmektedir. Oda ve barolardaki iktidarların bu “asimetrik gücü”, muhalif grupların seçime girme motivasyonunu kırmakta ve süreci demokratik bir yarıştan ziyade, bir “statüko muhafazasına” dönüştürmektedir.

#### **9.2 Sosyal Meşruiyetin Zayıflama Nedenleri**

Sosyal meşruiyetin zayıflamasının en büyük nedeni, “ara kurum” olma vasfının yitirilmesidir. Sivil toplum kuruluşları, üyeleri ile devlet arasında bir köprü olmalıdır. Ancak odalar ve barolar, kamuoyunda sadece “devletin her projesine dava açan” veya “siyasi iktidarla sürekli polemik yaşayan” yapılar olarak kodlandığında, üyelerinin gözündeki “mesleki koruyucu” meşruiyetlerini kaybederler. Siyasallaşmanın dozu arttıkça, farklı siyasi görüşlere sahip üyelerin kuruma olan aidiyeti buharlaşır. Bunun sonucunda üye oda veya baroya güvenini kaybeder. Bunun yerine aynı fikirlere sahip olan arkadaşları ile dernek kurarak mesleki ihtiyacını gidermeye çalışır. Buna bağlı olarakta temsil gücünün bölünmesinden dolayı oda veya baro güç ve fonksiyon kaybeder.

#### **9.3 Üye-Temsil İlişkisindeki Kopukluk**

Günümüzde bir mühendis, mimar veya hekim ile odası arasındaki ilişki genellikle “işlemsel” bir boyuta indirgenmiştir. Üye; sadece büro açmak, vize/onay yaptırmak veya resmi bir belge almak için



odayla temas kurmakta, aidatını bir “vergi” gibi mecburen ödemektedir. Odanın veya baronun kültürel, bilimsel ve dayanışma ağlarına katılım marjinal düzeydedir. Bu yabancılaşma, “aidatsız üyelik” veya “odaların ve baroların yetkilerinin kısıtlanması” yönündeki siyasal hamlelerin, bizzat üyeler tarafından sessizce, bazen de açıktan desteklenmesine neden olmaktadır.

#### 9.4 Güven Erozyonu ve Kurumsal İtibar

Türkiye’de kurumların itibarı, onların kamu krizlerindeki teknik müdahaleleriyle ölçülür. Bir maden kazası veya deprem sonrasında odanın yayınladığı rapor, içinde ideolojik bir manifesto barındırdığında, raporun içindeki bilimsel gerçekler kamuoyu (ve devlet bürokrasisi) nezdinde değerini yitirmektedir. Bilginin ideolojiye kurban edilmesi, kurumun rasyonel itibarını yok eden en büyük meşruiyet erozyonudur.

### 10. İDEOLOJİK KUTUPLAŞMA VE ALGI SORUNU

Meslek odalarındaki katılım ve meşruiyet krizinin temelinde, Türkiye’nin genel siyasal fay hatlarının kurum içine aynen kopyalanması yatar. Şerif Mardin (1973), Türk siyasetini açıklarken “Merkez-Çevre” paradigmasını kullanır. Bu paradigma, Cumhuriyet dönemi boyunca devlet aklını temsil eden elitler (merkez) ile çevredeki geleneksel/muhafazakâr kitleler (çevre) arasındaki kültürel çatışmaya dayanır. 1970’lerden itibaren bu çatışma “Sağ-Sol” eksenine evrilmiş ve meslek odaları bu ideolojik savaşın en keskin “cephelerinden” biri haline gelmiştir.

#### 10.1 Meslek Odalarının ve Baroların Siyasallaşması Tartışması

Meslek odalarının “siyasallaşması” başlı başına olumsuz bir durum değildir; zira sağlık, eğitim, kentleşme ve enerji gibi alanlar doğası gereği “politik” konulardır. Ancak Türkiye’de sorun, odaların kendi alanlarında var olan sorunlara rasyonel politika üretmek yerine “partizanlık” yapmasıdır. Odaların, kendi uzmanlık alanlarını aşan konularda (dış politika, güvenlik politikaları, makro-ideolojik meseleler) sert bildirimler yayınlaması, onları meslek örgütü olmaktan çıkarıp, yönetimin desteklediği, siyasi partilerin veya marjinal ideolojik fraksiyonların yasal uzantıları yada iktidarın amansız muhalifi gibi konumlandırmaktadır.

#### 10.2 “Devrim mi, Zafer mi, Fetih mi?": Seçim Sonuçlarının Algılanışı

Oda ve baroların seçimlerinde kullanılan dil, mesleki bir hizmet yarışı dilinden ziyade militarist bir dildir. Mevcut yönetimler seçimi “kaleyi korumak” veya devrimci olarak “karanlığa geçit vermemek” olarak tanımlarken; karşı gruplar “odaları asıl sahiplerine geri vermek” veya “odaları millileştirmek” gibi “fetihçi” bir retorik kullanır. Bu “ya bizdensin ya düşmansın” mantığı, meslektaşlar arasındaki dayanışma ruhunu temelinden dinamitlemektedir. Bir mühendisin veya doktorun, sırf farklı bir siyasi gruba oy verdiği için kendi odasında “öteki” olarak hissetmesi, meslek ahlakı kavramıyla bağdaşmaz.

#### 10.3 Sağ-Sol Ayrışmasının Kurumlara Yansımaları

1970’li yıllarda yükselen sol hareketler, TMMOB, TTB gibi kurumları “toplumsal muhalefetin merkezi” olarak konumlandırmıştır (Bora, 2017). Bu tarihsel miras, bugün de söz konusu kurumların yönetim kadrolarının büyük ölçüde belirli sol/sosyalist fraksiyonların ittifaklarıyla belirlenmesi sonucunu doğurmaktadır. Buna karşın sağ/muhafazakâr hükümetler, bu yapıları “ideolojik saplantılı marjinal gruplar” olarak etiketleyerek kurumları by-pass etmeye, alternatif dernekler, odalar ya da barolar kurmaya veya yasal düzenlemelerle zayıflatmak amacıyla odaların, baroların maddi



kaynaklarını kurutmaya çalışmaktadır. Bu kısır döngü, en çok mesleğin kendisine ve teknik kalitenin düşmesine zarar vermektedir.

#### 10.4 Kurumsal Kimlik vs. İdeolojik Aidiyet

Modern meslek sosyolojisinde, bireyin “mesleki kimliği”, siyasi veya dini kimliğinden bağımsız bir özerkliğe sahip olmalıdır (Freidson, 2001). Bir avukat cübbesini giydiğinde veya bir hekim önlüğünü giydiğinde, ideolojik kimliğini askıya alır ve evrensel meslek ilkelerine tabi olur. Ancak Türkiye’deki oda seçimlerinde “ideolojik aidiyet”, “kurumsal/mesleki kimliğin” önüne geçmiştir. “Solcu Mühendis”, “Milliyetçi Hekim”, “Muhafazakâr Avukat” gibi tanımlamalar, mesleğin nesnel standartlarını parçalayarak üyeleri suni kompartımanlara ayırmaktadır. Odayı veya baroyu yeniden bütünleştirmek, ancak bu ideolojik kompartımanları yıkarak “mesleğin evrensel değerlerini” merkeze alan kurumsal bir reformla mümkündür.

### 11. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ: REFORM VE YENİDEN YAPILANMA

Kurumların krizleri, yalnızca kişilerin veya yönetimlerin değişmesiyle değil, o kurumları var eden kurumsal mimariyi diğer bir ifade ile “oyunun kurallarının” değiştirilmesiyle çözülebilir. Yeni Kurumsalcı İktisat ekolünün kurucularından Douglass North (1990), kurumları “toplumdaki siyasi, ekonomik ve sosyal etkileşimleri yapılandıran insan yapımı kısıtlamalar” olarak tanımlar. Türkiye’deki meslek odalarının veya baroların içinde bulunduğu tıkanıklık, 20. yüzyılın ortalarında yapılmış kurumsal düzenlemelerin veya belirlenmiş statükonun, 21. yüzyılın çoğulcu ve dijital gerçekliğine uyum sağlayamamasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, kapsamlı bir kurumsal reform kaçınılmazdır.

#### 11.1 Seçim Sisteminde Reform (Nispi Temsil vb.)

Arend Lijphart (1999), *Demokrasi Modelleri* adlı eserinde, bölünmüş veya kutuplaşmış toplumlarda çoğunluğun karar verici olduğu demokrasinin krizleri derinleştireceğini, bunun yerine uzlaşmaya dayalı, “pluralist” yani farklılıklara açık, bir diğer ifade ile “konsensüs” demokrasisinin kurulması gerektiğini savunur. Meslek odaları veya barolardaki blok liste uygulaması derhal terk edilerek “Nispi Temsil” sistemine geçilmelidir.

Öncelikle üyelerin oylarıyla seçilmiş 50 ila 80 kişilik bir “Meclis” yapısı oluşturulmalıdır. Böylece 5-7 kişiden oluşan “Yönetim Kurulu” oligarşisi yerine farklı uzmanlıkların, farklı sosyal ya da siyasi görüşlerin ve gençlerin temsil edildiği açık bir mecliste, şeffaf tutanaklarla tartışılması, kuruma olan aidiyeti ve güveni yeniden tesis etmenin yegâne yolu olacaktır.

Ayrıca üyeler, sadece bir grubun listesine değil, karma listelere veya doğrudan adayların liyakatine dayalı (tercihli oy) sistemlerle oy verebilmelidir. Böylece %15 oy alan bir azınlık grubu dahi mecliste veya yönetim mekanizmalarında kendi ağırlığınca temsil edilecek, “ötekileştirilme” hissi ortadan kalkacaktır.

#### 11.2 Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik Mekanizmaları

Meslek odaları topladığı aidatların ve verdiği idari kararların hesabını topluma ve üyeye vermek zorundadır. “Açık Kurum” felsefesi benimsenmeli; üye sayıları, üyelerin sınırlı kimlik, yetkinlik ve iletişim bilgileri, odanın bilançoları, personel giderleri, yönetim kurulu kararları ve açılan davaların maliyetleri e-Devlet veya odanın kendi açık portalı üzerinden anlık olarak izlenebilmelidir. Bağımsız



denetim şirketleri tarafından yapılacak yıllık mali ve performans denetimleri, kamuoyuyla tam metin olarak paylaşılmalıdır.

### 11.3 Üye Katılımını Artırma Stratejileri

Seçmen ilgisizliğini (apathy) aşmak için fiziki sandık zorunluluğu esnetilmelidir. Estonya'nın ulusal seçimlerde başarıyla uyguladığı "e-Oylama" sistemi, yüksek güvenli bir blokzincir (blockchain) ve e-İmza altyapıları kullanılarak meslek odası seçimlerine entegre edilmelidir. Hafta sonu kilometrelerce yol gitmek zorunda kalmayan bir üyenin, akıllı telefonu üzerinden şifreli oylama yapabilmesi tek bir hamlede oylamaya katılımı beklenen oranın üzerine çıkaracaktır. Bu mümkün olmuyorsa odanın bulunduğu il sınırları içerisindeki adliyelerde kurulacak seçim sandıkları ile odaya veya baroya kayıtlı üyeler önceden kendisinin belirleyeceği veya iş yerine en yakın adliyedeki sandık kurullarında oy kullanma imkânı tanınmalıdır.

### 11.4 Siyaset-Üstü Kurumsal Kimliğin Güçlendirilmesi

Meslek odaları veya barolar "siyaset-siz" kalamazlar, uzmanı olduğu alanlarda görevi gereği uygulamaya dönük kamu politikaları üretirler; ancak "partiler-üstü" bir kimliğe bürünmek zorundadırlar. Kurumsal kimlik, ideolojik sloganlardan arındırılarak evrensel "meslek ahlakı ve liyakat" zemininde yeniden inşa edilmelidir. Odanın resmi bültenleri, hiçbir siyasi fraksiyonun yayın organı gibi çalışmamalı, tamamen teknik, bilimsel ve mesleki gelişimi önceleyen bir editoryal bağımsızlığa kavuşturulmalıdır.

### 11.5 Dijitalleşme ve Açık Veri Uygulamaları

Odaların tüm arşivleri, üye sicilleri, teknik raporları ve emsal kararları yapay zekâ tabanlı büyük veri (big data) sistemleriyle dijitalleştirilmelidir. Bir mimar veya avukat, geçmiş yıllardaki benzer proje onaylarına veya disiplin kurulu kararlarına odanın veya baronun kapalı devre yapay zekâ asistanı aracılığıyla saniyeler içinde ulaşabilmelidir.

### 11.6 Meslek Odası/Baro Meclisi Modeli (Yeni Sistem Önerisi)

Bu çalışmanın en temel kurumsal mimari önerisi, mevcut "Yönetim Kurulu Oligarşisi"ni yıkacak olan "Meslek Odası Meclisi" modelidir.

**Yapı:** Tüm üyelerin klasik oylama ve/veya e-oylama ve nispi temsil ile doğrudan oyuyla seçilen, odanın üye büyüklüğüne göre 50 ila 80 kişi arasında değişen geniş tabanlı bir Meclis kurulmalıdır.

**Süre:** İstikrarı sağlamak adına görev süresi dört ya da beş yıl olmalıdır.

**İşlev:** Meclis; odanın veya baronun karar organı olan, strateji üreten, özgün fikir geliştiren, bütçe onaylayıcı, faaliyet denetleyen, yönetmelik yapıcı olarak çalışmalıdır. Çok sesliliğin teminatı bu meclistir. Meclis kendi içerisinde seçeceği meclis başkanı ile en az ayda bir kez toplanarak yönetim kurulunun faaliyetlerini güncel olarak denetleyecek bir mekanizma kurulmalıdır.

Aşağıda, İstanbul'da 2024 yılında gerçekleştirilen ve 60.000 üyesi bulunan bir oda/baronun genel kurul seçimlerinde, seksen üyeden oluşan bir meclis sistemi ile nispi temsil yöntemi uygulanmış olsaydı ortaya çıkabilecek sonuçlara ilişkin yapılan örnek çalışma yer almaktadır.



	Oy Sayısı	Yüzde (%)	Meclisi Üye Sayısı
Değişim Grubu	7197	23.95	20
Yükselişi Hareketi Grubu	5537	18.43	15
Meslek Hakları Grubu	4993	16.62	14
Önce İlke Grubu	4067	13.53	11
Önce Çağdaş Grubu	3987	13.27	11
İstanbul Grubu	1679	5.58	5
Bağımsızlar Grubu	1143	3.80	3
Güçlü Oda/Baro Grubu	472	1.57	1
İstanbul Meslek Birliği Grubu	169	0.56	0
Genç Oda/Baro Hareketi Grubu	162	0.53	0
Bağımsız Meslek Grubu	47	0.15	0
Oda/Baro Meclisi Toplam Üye Sayısı	-	-	80

Böyle bir modelin oda ve baro yapısına önemli ve çok yönlü katkılar sunacağı öngörülmelidir. Mevcut blok liste sistemi içerisinde, meslek grubu içinde kendisini azınlıkta hisseden birçok grup veya düşünce çevresi, seçimlere katılmamakta veya kendi kimliği ve programı ile katılmak yerine, daha güçlü gördüğü başka bir grubun çatısı altında yer alma ihtiyacı duymaktadır. Bu durum ise söz konusu grupların kendi düşüncelerini, projelerini ve mesleğe ilişkin çözüm önerilerini özgün ve özgürce ortaya koymalarını zorlaştırmakta; farklı fikirlerin görünürlüğünü ve temsil imkanını sınırlamaktadır.

Oysa meclis sistemi ile birlikte nispi temsil yönteminin benimsenmesi halinde, bugün zorunlu olarak birlikte hareket eden pek çok grup, kendi özgün düşünce ve projeleriyle seçimlere katılma cesareti bulabilecektir. Çünkü bu sistemde her düşünce veya grup, aldığı destek oranında mecliste temsil edilme imkanına sahip olacaktır. Böylece yalnızca çoğunluğun değil, farklı görüşlerin de yönetime ve karar alma süreçlerine katkı sunduğu daha çoğulcu ve demokratik bir meclis yapısı ortaya çıkacaktır. Bu yapı, farklı fikirlerin çatışma yerine müzakere zemini içerisinde değerlendirilmesine imkân sağlayacak; uzlaşma kültürünü güçlendirecek ve ortak akıl ile karar alma geleneğinin gelişmesine katkıda bulunacaktır.

Bunun yanında, söz konusu sistemin ülkemizdeki meslek örgütleri açısından önemli bir başka işlevi daha olacaktır. Farklı düşünce yapısına, dünya görüşüne veya mesleki yaklaşıma sahip meslektaşların aynı meclis çatısı altında bir araya gelmesi, mesleğin sorunlarının birlikte tartışıldığı ve çözüme kavuşturulduğu kalıcı bir platform oluşturacaktır. Böyle bir yapı, farklı görüşlerin birbirini dışlamak yerine tanıştığı, dinlediği, anlamlandırdığı, tartıştığı ve ortak çözümler üretmeye çalıştığı demokratik bir kültürün gelişmesine de hizmet edecektir.



Sonuç olarak, nispi temsil esasına dayalı meclis sistemi, meslek örgütlerinin temsil adaletini güçlendirmekle kalmayacak; bununla birlikte farklı görüşlerin birlikte çalışma ve uzlaşma pratiği kazanmasına imkân tanıyarak toplumsal barış ve demokratik kültürün gelişmesine de önemli katkılar sağlayacaktır.

Son olarak; gelişimin, dinamizmin ve kurumsal evrimin kendi doğal seyrinde ilerleyebilmesi için oda ve baro meclislerindeki görev süresi kesinlikle iki dönemle sınırlandırılmalıdır.

### **11.7 Başkan ve Yönetim Yapısının Yeniden Tanımlanması**

“Meslek Odası ve Baro Meclisi” kurulduktan sonra, yönetim mimarisi Parlamenter Sisteme benzer şekilde yeniden tasarlanmalıdır:

- İcra Organı Olarak Yönetim: Başkan ve (örneğin 7 kişilik) dar Yönetim Kurulu, meclis tarafından kendi içinden seçilmelidir.
- Denge ve Denetleme: Yönetim Kurulu sadece icracı bir rolde olmalı; aldığı tüm makro kararlar, harcamalar ve sosyal ya da siyasal nitelikli basın açıklamaları mutlaka Meclis’in onayından geçmelidir. Meclis, gerekli gördüğünde Yönetim Kurulu’nu gensoru benzeri bir mekanizmayla düşürebilmelidir. Bu güçler ayrılığı, odanın tek bir grubun “ideolojik oyuncuğu” olmasını kalıcı olarak engelleyecektir.
- Oda ve Baro başkan ve yönetim kurulu üyelerinin görev süresi en fazla iki dönemle sınırlandırılarak ülkemizi esir alan “Oligarşinin Tunç Kanunu”na bir an önce son verilmelidir.

### **11.8 Uzmanlaşma ve İhtisas Odaları/Baroları Modeli**

Andrew Abbott (1988), mesleklerin zamanla kendi içlerinde alt uzmanlık alanlarına bölündüğünü belirtir. Bugün “Mühendislik” veya “Hekimlik” yekpare bir bütün değildir. Örneğin; Yapay Zekâ Mühendisi ile Geleneksel Makine Mühendisinin sorunları tamamen farklıdır.

Günümüzün ağır işleyen mekanizmaları terk edilerek, kuvvetli bir “Ana Oda/Baro” çatısı altında özerk “Alt İhtisas Odaları/Baroları” teşkil edilmelidir. Buna örnek olarak; İstanbul Tabip Odası bünyesinde kardiyoloji, nöroloji ve kadın hastalıkları gibi ihtisas odalarının kurulması verilebilir. Oluşturulacak bu alt birimler; kendi bütçelerini yönetebilmeli, mesleki etik standartlarını tayin edebilmeli ve yaşanan teknolojik gelişmelere karşı çok daha hızlı ve esnek reaksiyon gösterebilmelidir.

Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve barolar tarafından; mensuplarının mezuniyet sonrası mesleki gelişim faaliyetleri, performans göstergeleri, kazanılan kıdem ve meslek etiğine sadakatleri gibi önceden tesis edilmiş objektif parametreler ışığında, mesleki tekâmül süreçlerini yansıtan aşamalı bir ünvanlandırma mekanizması ihdas edilmelidir.

Aşağıdaki diyagramda sınırlı olmamak üzere önerilen kademelendirme ve ünvanlandırma örnek olarak verilmiştir.



### ODA VEYA BARO KADEMELERİ

	Kademeler	Asgari Mesleki Tecrübe	Asgari Çalışma Süresi
<b>1. KADEME</b>	Birinci Kademe Mühendis/Doktor/Avukat	-	5
<b>2. KADEME</b>	Uzman Mühendis/Doktor/Avukat	5	5
<b>3. KADEME</b>	Kıdemli Mühendis/Doktor/Avukat	10	5
<b>4. KADEME</b>	Yüksek /Üstat Mühendis/Doktor/Avukat	15	5
<b>5. KADEME</b>	Kıdemli Yüksek/Üstat Mühendis/Doktor/Avukat	20	...

#### 11.9 Yapay Zekâ ve Gelecek Odaklı Kurumsal Reform

- Sürekli Eğitim ve Sertifikasyon: Diplomaların geçerliliğini hızla yitirdiği YZ çağında odalar ve barolar, üniversitelerin bıraktığı yerden devam eden “Hayat Boyu Öğrenme Kampüsleri”ne dönüşmelidir. YZ destekli araçların örneğin hukukta “LegalTech”, tıpta “HealthTech”, mimaride “PropTech”kullanımına dair periyodik zorunlu eğitimler ve mikro-sertifika sistemleri getirilmelidir.
- Etik ve Algoritma Kurulları: “Onur Kurulları”nın yanına “Veri, Teknoloji ve Yapay Zekâ Etik Kurulları” eklenmelidir. Meslek mensuplarının yapay zekâ kullanırken neden oldukları hatalar (örneğin yanlış teşhis, hatalı statik hesap) bu kurulların uzmanlığında değerlendirilmelidir.

#### SONUÇ: GELECEĞİN MESLEK ODASI VEYA BAROSU MODELİ

Beyaz yaka meslek odaları veya baroları hem tarihsel birikimleri hem de taşıdıkları entelektüel potansiyel itibarıyla Türkiye’nin en değerli beşerî sermaye havuzlarıdır. Ancak 21. yüzyılın ilk çeyreğini geride bırakırken, bu köklü kurumların 1950’lerin “bürokratik devlet” kodlarıyla ve 1970’lerin “ideolojik siper” mantığıyla yola devam etmesi imkansızlaşmıştır. Kendi üyelerinin dahi sandığa gitmekten imtina ettiği, devletin vesayet odaklı yaklaştığı ve toplumun zaman zaman “kapalı, elitist zümreler” olarak gördüğü bu yapıların radikal bir dönüşüme ihtiyacı vardır.

#### 12.1 Güçlü, Bağımsız ve Katılımcı Yapı

Önerilen reformlar ışığında geleceğin meslek odası veya barosu; gücünü yasal tekelden değil, üyelerinin rızasından (katılımından) ve ürettiği bilginin kalitesinden alan bir kurum olmalıdır. E-oylama sistemleriyle veya en yakın adliyede kurulacak sandıklarda oylamaya katılımın maksimize edildiği, nispi temsil ile her rengin meclise taşındığı ve oligarşik yönetim kurullarının yerini “Güçler Ayrılığına” dayalı bir “Meslek Odası/Baro Meclisi” ne bıraktığı yapı, bağımsızlığın en büyük teminatı olacaktır.



## 12.2 Toplum, Devlet ve Meslek Arasında Köprü Rolü

Meslek odaları; devlete karşı “müzmin muhalif”, üyelerine karşı “tahsilat bürosu” ve topluma karşı “kapalı kutu” olmaktan çıkmalıdır. Önerilen ideal modelde oda; devlet için “vazgeçilmez bir teknik danışman ve düzenleyici ortak” (co-regulator), toplum için risklere karşı bilimsel bir “kalkan”, üyesi için ise kariyerini ve itibarını koruyan, geleceğini ve geleneğini inşa eden “sıcak bir yuva” olmak zorundadır.

## 12.3 Türkiye İçin Yol Haritası

Türkiye'nin bu reformları hayata geçirebilmesi için siyasal iktidarların “odaları zayıflatma ve cezalandırma” refleksi ile oda ve baro yönetimlerinin “siyasi cepheleşme” refleksini eşzamanlı olarak terk etmesi gerekmektedir. Yeni bir “Çerçeve Meslek Kanunu” tartışılarak, kurumların idari/mali özerkliği güvence altına alınmalı, buna karşılık iç işleyişleri demokratik, şeffaf ve denetlenebilir bir uluslararası standarda (Örn. Alman Kammer sistemi ile Anglo-Sakson esnekliğinin bir sentezi) kavuşturulmalıdır.

Andrew Abbott (1988), mesleklerin zamanla kendi içlerinde alt uzmanlık alanlarına bölündüğünü belirtir. Bugün “Mühendislik” veya “Hekimlik” yekpare bir bütün değildir. Örneğin; Yapay Zekâ Mühendisi ile Geleneksel Uçak Mühendisinin sorunları tamamen farklıdır.

## 12.4 Sürekli Gelişim ve Güncellemeye Odaklı Mesleki Gelişim Modeli

Yapay zekâ paradigmasının egemen olduğu günümüzde, akademik derecelerin ve diplomaların geçerlilik ömürlerinin giderek kısılması, meslek odaları ve barolar gibi kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının kurumsal rollerinin yeniden tanımlanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda söz konusu kurumlar çağın gereği olarak, yükseköğretimin misyonunu tamamlayıcı nitelikte “Yaşam Boyu Öğrenme Merkezleri” olarak yapılandırılmalıdır.

Mesleki formasyonun sürdürülebilirliği; ilgili alanda periyodik-zorunlu eğitim programlarının tasarlanması ve ilgili meslek alanında mikro-sertifika sistemlerinin kurumsal işleyişe entegre edilmesiyle güvence altına alınmalıdır. Bu vizyon, meslek mensuplarının çağın dinamiklerine adaptasyonunu kolaylaştıracak ve alana özgü yetkinliklerinin kesintisiz bir biçimde güncel tutulmasını sağlayacaktır.

Mesleki yeterliliğini veya güncel yetkinliklerini yitirdiği tespit edilen mensuplar bağlamında, mesleğe yeniden adaptasyonu sağlayacak telafi edici eğitim ve rehabilitasyon mekanizmaları (ara formüller) tesis edilmelidir. Öngörülen eğitim süreçlerine rağmen istenen yetkinlik düzeyine ulaşamaması durumunda ise liyakat ilkesi gereği, mesleki icranın sınırlandırılması veya askıya alınmasını sağlayan normatif denetim süreçleri devreye sokulmalıdır.

Buna ek olarak, beyaz yakalı profesyonellerin mesleki pratiklerini etik ve sağlıklı bir biçimde sürdürebilme kapasitelerinin denetlenmesi amacıyla, bağlı buldukları meslek kuruluşlarının gözetiminde düzenli sağlık kontrolleri şart koşulmalıdır. Bu doğrultuda, meslek mensuplarının örneğin beş yıllık periyotlarla kapsamlı akıl, ruh ve bedensel sağlık taramalarından geçerek mesleki icraya uygunluklarını belgelendirmeleri kurumsal bir yükümlülük haline getirilmelidir.

## 12.5 Yapay Zekâ Çağında Meslek Örgütlerinin Yapısal Dönüşümü

Yapay zekâ teknolojilerindeki güncel ilerlemeler, salt iş yapış pratiklerini ve operasyonel süreçleri değiştirmekle kalmamakta; bunun yanında “insan” ve “uzmanlık” kavramlarının varlık temellerini



yeniden tanımlayan yapısal bir zihniyet değişimine işaret etmektedir. Bu yıkıcı inovasyon sürecinde mesleki etiğin, saygınlığın ve özerkliğin muhafazası, ancak mevcut çağı analitik bir çerçevede okuyabilen, ileri görüşlü ve esnek kurumsal yapılanmalarla mümkündür.

Bu bağlamda, modern meslek odalarının ve baroların çağın gereksinimlerine yanıt verebilmesi birtakım yapısal önkoşullara bağlıdır. Dijital dönüşümün yüzeysel bir teknolojik adaptasyon yerine kurumsal kültüre içselleştirilmesi ve geleneksel, hantal bürokratik mekanizmaların rasyonel bir yaklaşımla tasfiye edilmesi gerekir. Homojen ve genel geçer hizmet modelleri yerine, karmaşıklaşan hukuki ve sektörel problemlere cevap verebilecek alt ihtisas oda ve baroların kurumsallaştırılmasına önem verilmelidir. Kurumsal yönetim ilkeleri gereği, tüm karar alma mekanizmalarının katılımcı, şeffaf ve tam demokratik bir meşruiyet zemininde inşa edilmesi gerekmektedir.

Bahsedilen bu rasyonel ve modern kurumsal mimari, oda ve baroların profesyonel ağının kurumsal sürdürülebilirliğini sağlamakla sınırlı kalmayacaktır. Ayrıca, bu yapısal niteliklere haiz bir meslek örgütü; Türkiye'nin demokratik yapısının güçlenmesine, hukuk devleti ilkelerinin kökleşmesine ve ulusal kurumsal kapasitenin geleceğe taşınmasına ivme kazandıran temel bir katalizör işlevi görecektir ve ülkemizi geleceğe taşıyacak en güçlü lokomotif olacaktır.

## Kaynakça

- Abbott, A. (1988). *The system of professions: An essay on the division of expert labor*. University of Chicago Press.
- Acemoğlu, D. ve Robinson, J. A. (2013). *Ulusların Düşüşü: Güç, Zenginlik ve Yoksulluğun Kökenleri* (Çev. Hamide Koyukan). İstanbul: Doğan Kitap.
- Acemoğlu, D. ve Robinson, J. A. (2020). *Dar Koridor: Devletler, Toplumlar ve Özgürlüğün Kaderi* (Çev. Yüksel Taşkın). İstanbul: Doğan Kitap.
- Akerlof, G. A. (1970). The market for "lemons": Quality uncertainty and the market mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*, 84(3), 488-500.
- Beck, U. (1992). *Risk society: Towards a new modernity*. Sage Publications.
- Bora, T. (2017). *Cereyanlar: Türkiye'de siyasi ideolojiler*. İletişim Yayınları.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company.
- Cruess, S. R., & Cruess, R. (2008). Understanding medical professionalism: A plea for an inclusive and integrated approach. *Medical Education*, 42(8), 755-757.
- Dahl, R. A. (1989). *Democracy and its critics*. Yale University Press.
- Durkheim, E. (1950). *Professional ethics and civic morals*. (C. Brookfield, Çev.). Routledge.



- Eryılmaz, B. (2018). *Kamu yönetimi: Düşünceler, yapılar, fonksiyonlar, politikalar*. Umuttepe Yayınları.
- Evetts, J. (2003). The sociological analysis of professionalism: Occupational change in the modern world. *International Sociology*, 18(2), 395-415.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism: The third logic*. University of Chicago Press.
- Gözler, K. (2019). *İdare hukuku*. Ekin Yayınevi.
- Haas, P. M. (1992). Introduction: Epistemic communities and international policy coordination. *International Organization*, 46(1), 1-35.
- Habermas, J. (1989). *The structural transformation of the public sphere: An inquiry into a category of bourgeois society*. MIT Press.
- Heper, M. (1985). *The state tradition in Turkey*. The Eothen Press.
- Kalaycıoğlu, E. (2014). *Türkiye’de siyasal katılım ve sivil toplum*. Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.
- Keleş, R. (2012). *Kentleşme politikası*. İmge Kitabevi Yayınları.
- Keyder, Ç. (1989). *Türkiye’de devlet ve sınıflar*. İletişim Yayınları.
- Krause, E. A. (1996). *Death of the guilds: Professions, states, and the advance of capitalism, 1930 to the present*. Yale University Press.
- Kuçuradi, İ. (2009). *Etik*. Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.
- Lijphart, A. (1999). *Patterns of democracy: Government forms and performance in thirty-six countries*. Yale University Press.
- Mardin, Ş. (1973). Center-periphery relations: A key to Turkish politics?. *Daedalus*, 102(1), 169-190.
- Michels, R. (1915). *Political parties: A sociological study of the oligarchical tendencies of modern democracy*. Hearst’s International Library Co.
- North, D. C. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge University Press.
- O’Neil, C. (2016). *Weapons of math destruction: How big data increases inequality and threatens democracy*. Crown.
- Özbudun, E. (2021). *Türk anayasa hukuku*. Yetkin Yayınları.
- Parsons, T. (1939). The professions and social structure. *Social Forces*, 17(4), 457-467.
- Pateman, C. (1970). *Participation and democratic theory*. Cambridge University Press.



- Saks, M. (2012). Defining a profession: The role of knowledge and expertise. *Professions and Professionalism*, 2(1), 1-10.
- Sartori, G. (1987). *The theory of democracy revisited*. Chatham House Publishers.
- Schmitter, P. C. (1974). Still the century of corporatism?. *The Review of Politics*, 36(1), 85-131.
- Suğur, N., & Suğur, S. (2005). Türkiye’de mühendisler: Mesleki ve toplumsal kimlikleri üzerine sosyolojik bir analiz. *Çalışma ve Toplum*, 2(5), 77-106.
- Susskind, R., & Susskind, D. (2015). *The future of the professions: How technology will transform the work of human experts*. Oxford University Press.
- Tan, T. (2016). *İdare hukuku*. Turhan Kitabevi.
- Tekeli, İ. (2012). *Türkiye’de sivil toplumun ve demokrasinin gelişimi*. Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Tocqueville, A. d. (2004). *Democracy in America* (A. Goldhammer, Çev.). Library of America. (Orijinal eser 1835 yılında yayımlanmıştır).
- Weber, M. (1922/1978). *Economy and society: An outline of interpretive sociology* (G. Roth & C. Wittich, Ed.). University of California Press.

